

(определены 3 площадки: Феодосия, Бахчисарай и Евпатория), где будут создаваться индустриальные парки. В рамках федеральной целевой программы развития Крыма и Севастополя до 2020 года за счет федерального финансирования будет создана инженерная инфраструктура в этих трех точках роста. Федеральной целевой программой на реализацию этих проектов предусмотрено выделение около четырех миллиардов рублей. В перечень задач данной организации входит участие в различных бизнес-форумах российского и международного значения с целью продвижения инвестиционных возможностей региона за пределами Республики Крым.

Также на территории Республики Крым осуществляется внедрение инвестиционного стандарта - проекта по созданию благоприятных условий для ведения бизнеса в субъектах РФ. Стандарт разработан Агентством стратегических инициатив, он включает около 15 инвестиционных практик, используемых наиболее экономически успешными регионами. Реализация подобной меры позволит создать условия для притока инвестиций, а также будет способствовать формированию инфраструктуры и эффективной коммуникации между бизнесом и региональными властями. На настоящее время в Крыму внедрено в использование три стандарта.

Своевременная и грамотная инвестиционная политика, высокое качество управления и профессионально выстроенная программа поддержки традиционных производств станут основой улучшения инвестиционного климата региона. В числе конкурентных преимуществ — предложение о размещении производств в свободной экономической зоне, налоговые льготы и комплексная административная поддержка со стороны созданной системы институтов развития. Кластерный вектор развития определяется как основная идея повышения конкурентоспособности и экономического развития.

Список использованной литературы:

1. Верна В.В. Развитие инновационно-инвестиционной деятельности в Республике Крым на современном этапе// Инновационная наука- 2015- №5
2. Коляденко Ю.Н. Инвестиционный климат региона//The Russian Academic Journal— 2013. — № 2. — С. 41-44.
3. Шамин А.Е., Чернов В.А. Территориальные кластеры как основа развития инновационной инфраструктуры региона// Инновации и инвестиции- 2015- №8-С.2-5

© Бугаева Т.Н., 2016

УДК 331.1

Ф.Н. Давыдовский

Doctor of economics

(Professional doctoral degree,

UNESCO Education Standards, Paris),

к.э.н., доцент,

начальник научно – исследовательского отдела

АНО ВО «Северо-западный открытый технический университет»

г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

Е.А. Величко, к.э.н., доцент,

преподаватель ФГБОУ ВО «Санкт – Петербургский государственный университет.

Колледж физической культуры и спорта, экономики и технологии»

г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

ПРИНЦИПЫ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ИНЖЕНЕРНО – ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

В статье обосновываются принципы разработки системы ключевых показателей эффективности труда

инженерно – технических работников машиностроительных предприятий. Рассматриваются результаты применения данных принципов на практике, приводится структура и состав премиальных показателей.

Ключевые слова

Ключевые показатели эффективности труда, материальная заинтересованность, принципы формирования премиальных систем

Метод построения различных систем премирования и материального стимулирования различных категорий персонала, основанный на балльно – факторной оценке результативности труда, нашел достаточно широкое применение в теории организации премиальных систем. Вопросы адаптации данного подхода на практике, его достоинства и недостатки, возможные пути совершенствования в условиях промышленных предприятий, рассматривались также авторами в соответствующих работах [1,2,3,4]. Полученные результаты внедрения премиальных показателей в реальную практику машиностроительных предприятий, позволили в конечном счете сформулировать базовые принципы их формирования:

всесторонний учет специфики организации инженерного труда на конкретных должностных позициях; точное соответствие исполняемых обязанностей требуемым результатам труда по конкретной должностной позиции, фиксируемым в документальной форме (заключения, протоколы, чертежи, технологические процессы, технологические извещения и т.п.); иерархичность построения системы ключевых показателей и «сквозной» характер ее формирования. Иными словами, выполнение (невыполнение) показателей эффективности труда инженерно – технических работников должно отражать выполнение (невыполнение) показателей эффективности деятельности всего структурного подразделения в целом.

Таблица 1

Структура показателей эффективности руководителей и специалистов отдела главного технолога (ОГТ)

Показатели эффективности деятельности ОГТ	Показатели эффективности труда руководителей и специалистов ОГТ
Базовые показатели	
Выполнение основных параметров Генерального графика подготовки производства	Своевременность выполнения Генерального графика подготовки производства
Качество разработки и внедрения технологических процессов	Своевременная сдача технологических процессов с первого предъявления
Качество технологической подготовки производства	Отсутствие претензий со стороны главного инженера
Качество контроля обеспечения цехов и участков производственных подразделений технологической документацией	Отсутствие обоснованных претензий со стороны производственных подразделений к обеспечению технологической документацией
Качество и своевременность контроля соблюдения технологических процессов	Отсутствие претензий со стороны главного технолога
Дополнительные (мотивационные) показатели	
Показатели нематериальной мотивации	Инициативность, ответственность и самостоятельность сотрудника
	Стремление к совершенствованию профессиональных навыков

Построение «сквозной» системы показателей эффективности применительно к различным уровням иерархии управления может служить таблица их соответствия по организационно – управленческому содержанию (Таблица 1). В составе премиальных показателей выделяются две группы: базовые показатели, отражающие степень трудового вклада каждого работника в конечные результаты деятельности отдела и дополнительные, отражающие степень проявления работником личных деловых качеств при исполнении индивидуальных обязанностей.

Между обеими группами показателей существует четкое нормативное соотношение, выраженное через значения удельного веса каждого показателя в системе премиальных показателей (Таблица 2).

Удельные веса показателей в системе, %

Наименование показателя	Удельный вес показателя, %
Своевременность выполнения Генерального графика подготовки производства	40
Своевременная сдача технологических процессов с первого предъявления	10
Трудовая дисциплина	5
Отсутствие претензий со стороны главного технолога	20
Инициативность, ответственность и самостоятельность в принятии и реализации решений	15
Стремление к совершенствованию профессиональных навыков	10
ИТОГО	100

Приведенные выше примеры в полной мере основаны на использовании предложенных принципов построения систем ключевых показателей эффективности, реализация которых на практике способствовало достижению основной

задачи машиностроительных предприятий – повышению производительности труда работников и увеличению материальной заинтересованности в результатах собственного труда.

Список использованной литературы:

1. Величко Е.А., Давыдовский Ф.Н. Методические вопросы апробации премиальных систем на предприятиях судостроительного комплекса города [Электронный ресурс] // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». Выпуск 3 (22) – СПб: Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики – 2015. URL: <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/13794.pdf>
2. Величко Е.А., Давыдовский Ф.Н. Ключевые показатели эффективности труда и концепция построения премиальных систем сотрудников проектных команд [Электронный ресурс] // Системное управление. Выпуск 2 (27). - Саранск: ФБГОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева». 2015. Doi: https://doi.org/10.17686/sced_rusnauka_2015-1540
3. Давыдовский Ф.Н. Разработка системы премирования сотрудников центральных заводских лабораторий по ключевым показателям эффективности труда [Текст] // Аудит и финансовый анализ. – 2014. - № 5. С. 424-431
4. Давыдовский Ф.Н. Система оплаты труда и проблема материального вознаграждения инженерно-технических работников, участвующих в реализации инновационных проектов [Электронный ресурс] // Вопросы инновационной экономики. - М.: Издательство «Креативная экономика» - 2014. – Т. 4, № 2 (16). С. 13-21. URL: <http://bgscience.ru/lib/10067/>

© Давыдовский Ф.Н., Величко Е.А., 2016

УДК 338

А.Ю.Волкова, студентка
Юридический Институт
Владимирский Государственный
Университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых
г. Владимир, Владимирская область, Россия

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В СФЕРЕ ТАМОЖЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые условия и приоритеты совершенствования таможенной службы на долгосрочную